

# TOIMIHENKILÖ PEREHDYTYKSEN NYKYTILAN KARTOITUS

Henkilöstöpalvelualan yritys x toimihenkilön perehdytys

Mäki Anneli

Opinnäytetyö

Liiketalouden koulutus  
Tradenomi (AMK)

2021

Liiketalouden koulutus  
Tradenomi (AMK)

---

<b>Tekijä</b>	Anneli Mäki	Vuosi	2021
<b>Ohjaaja(t)</b>	Katja Kankaanpää		
<b>Toimeksiantaja</b>	Henkilöstöpalvelualan yritys x		
<b>Työn nimi</b>	Toimihenkilö perehdytyksen nykytilan kartoitus		
<b>Sivu- ja liitesivumäärä</b>	36 + 3		

---

Opinnäytetyön tavoite oli luoda käsitys tämänhetkisen perehdytyksen tyytyväisyydestä ja kehittämisen kohteista henkilöstöpalvelualan yritys x:n toimihenkilöiden näkökulmasta heidän perehdytyksensä omakohtaisen kokemuksen perusteella. Toimeksiantajana opinnäytetyössä oli henkilöstöpalvelualan yritys x. Opinnäytetyössä keskityttiin käsittelemään perehdytysprosessia ja sen nykytilannetta toimihenkilöiden tyytyväisyyden kautta. Perehdytyksen tutkimisen tavoitteena oli saada yritys x:lle tieto, miten työntekijät ovat kokeneet perehdytysprosessin ja missä asioissa työntekijät kaipaavat perehdytyksen kehittämistä.

Opinnäytetyössä tutkittiin perehdytysprosessin tyytyväisyyttä toimihenkilöiden keskuudessa selvittäen, onko perehdytysprosessi ollut yritys x:ssä onnistunut tai riittävä. Hahmottaessa toimeksiantajan nykyistä prosessia kerättiin palautetta yrityksessä työskenteleviltä henkilöiltä. Perehdytysprosessin nykytilanteen kartoittamiseksi käytettiin kyselytutkimusta hyödyntäen. Kyselytutkimus teetettiin kaikille yritys x:n kahden vuoden sisällä aloittaneille työntekijöillä, otosjoukoksi muodostui perusjoukosta 91 %.

Opinnäytetyön lopputuloksena voidaan todeta opinnäytetyön kartoittavan perehdytysprosessin nykytilanteen kokonaisvaltaisesti ja antavan selkeämmän kuvan Yritys x:n perehdytysprosessin tyytyväisyydestä toimihenkilöiden keskuudessa. Opinnäytetyössä saatiin vastauksia tutkimusongelmakysymyksiin, perehdytyksen nykytilaan ja kehityskohteisiin. Tutkimuksen perusteella voidaan todeta työntekijöiden kaipaavan perehdytysmateriaaleja ja yksilöllistä perehdyttämistä. Tutkimustulosten perusteella yritys x voi kehittää jatkossa perehdytysprosessiaan.

Avainsanat

Perehdytys, perehdytysprosessi, perehdyttäminen, uuden työntekijän perehdyttäminen, työhönopastus

Degree Programme in Business  
Administration  
Bachelor of Business Administration

---

<b>Author</b>	Anneli Mäki	Year	2021
<b>Supervisor</b>	Katja Kankaanpää		
<b>Commissioned by</b>	Company x		
<b>Subject of thesis</b>	Employee's status of the current orientation process		
<b>Number of pages</b>	36 + 3		

---

The purpose of this thesis was to create an understanding of the satisfaction of the current orientation process and development areas. This thesis was commissioned by company x. The aim of the orientation study was to inform the company how the employees have experienced the orientation process, and which areas the employees need more support on.

In this thesis studies were done on how satisfied employees were about the current orientation process and were the induction process sufficient for them and what they would like to amend in the process by gathering feedback. A questionnaire survey was sent to all those employees who had started working in the company within two years' time, and the response rate were 91 %.

As a conclusion, it can be stated that this thesis gives comprehensive status of the current orientation process and a clear picture of the commissioner's employee satisfaction. The study shows that the employees were not satisfied with the current orientation process and they would like to have written instructions. Some employees would like to have individual orientation program. By these study results company x could develop their orientation process.

Key words

Induction, orientation process, job orientation,  
orientation of new employees

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	5
1.1 Tutkimuksen lähtökohdat .....	5
1.2 Toimeksiantajan esittely .....	6
1.3 Tutkimuksen tavoitteet ja rajaus .....	6
1.4 Tutkimusmenetelmät .....	7
2 PEREHDYTYS .....	9
2.1 Perehdytys käsitteenä .....	9
2.2 Perehdytyksen suunnitleminen .....	10
2.3 Perehdytyksen hyödyt ja työntekijän sitouttaminen .....	12
2.4 Perehdytyksen aikajana .....	14
2.5 Perehdytyksen yksilöiminen ja vaikutus työnantajamielikuvaan .....	16
3 PEREHDYTYKSEN NYKYTILAN KARTOITUS .....	18
3.1 Tutkimusmenetelmät .....	18
3.2 Tutkimuksen toteuttaminen .....	20
3.3 Tutkimustulosten analysointi .....	21
4 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA .....	29
LÄHTEET .....	32

# 1 JOHDANTO

## 1.1 Tutkimuksen lähtökohdat

Perehdyttäminen on kaksiosainen prosessi, ja siihen kuuluu perehdyttäminen sekä työhönopastus. Perehdyttämisellä tarkoitetaan kaikkia niitä asioita, millä uusi työntekijä oppii tuntemaan ihmiset ja työhön liittyvät odotukset, unohtamatta työpaikan tapoja. Työhönopastukseen kuuluvat kaikki asiat mitkä liittyvät konkreettisesti työtehtävien suorittamiseen. Tähän kuuluu muun muassa mistä vaihteista työ koostuu, mitä tietoja työn tekeminen edellyttää ja työkokonaisuus. (Aho-  
kas & Mäkeläinen 2013.) Perehdytyksellä voidaan vaikuttaa henkilöstön voimavaroihin ja niitä pidetään strategisen kilpailukyvyn perustana (Viitala 2013, 24). Perehdytysprosessin pitäisi olla oikeudenmukainen, laadukkaasti toteutettu ja läpinäkyvä, jolloin työntekijäkin ymmärtää mistä prosessi koostuu ja miten hän voi siihen itse vaikuttaa ja tulla kuulluksi. Organisaatiot haluavat pitää hyvistä työntekijöistä kiinni, sillä heidän korvaamisensa voi olla haastava ja kallis prosessi, joka vie aikaa. (Eklund 2018, 29–31.)

Uuden työntekijän perehdyttäminen on yrityksen yksi kalleimmista ja tärkeimmistä prosesseista, joten hyvällä ja toimivalla perehdyttämisellä yritys pystyy luomaan kilpailuetua ja parantamaan työnantajamielikuvaa (Eklund 2020). Joen (2018, 111) mukaan perehdyttäminen sisältää kaikki toimet millä uusi henkilö saadaan nopeasti osaksi organisaatiota ja työntekijöitä sekä omia työtehtäviään. Mitä nopeammin perehdytettävä suorittaa työtehtävänsä ilman muiden ohjaamista, sitä nopeammin perehdytykseen käytetty aika ja raha maksaa itsensä yritykselle takaisin. Laadukas ja suunniteltu perehdytys varmistaa uuden työntekijän nopean oppimisen ja hyvän otteen työtehtävistään, jolloin hän pääsee toteuttamaan tehtäviään itsenäisesti nopeammin, eli heikolla perehdyttämisellä tulos on hitaampi. Jokainen työntekijä on yksilö, joten täytyy muistaa antaa tarvittava aika oppimiseen ja asioiden sisäistämiseen. (Pajunen 2015.)

Opinnäytetyössä tutkitaan tyytyväisyyttä nykyiseen perehdytykseen ja sen vaikutusta työntekijöiden motivaatioon. Tutkimuksen otosjoukkona on yritys x:n kah-

den vuoden sisällä työsuhteessa aloittaneet henkilöstökonsultit ja myyjät, eli toimihenkilöt. Tämä tutkimus auttaa ensisijaisesti henkilöstökonsulttien esimiehiä hahmottamaan työntekijöiden tyytyväisyyden nykyiseen perehdytysprosessiin, jotta työnantaja voi kartoittaa henkilöstön kokemuksia perehdytyksestä ja mahdollisesti kehittää perehdytysprosessia aiempien kokemusten pohjalta. Henkilöstön on helpompi vastata realistisesti ulkopuolisen teettämään anonyymiin kyselyyn, joten harva realistinen palaute siirtyy johdon tietoon.

## 1.2 Toimeksiantajan esittely

Opinnäytetyön toimeksiantajana on henkilöstöpalvelualalla toimiva yritys x. Yritys x on kotimainen henkilöstövuokraukseen erikoistunut henkilöstöpalvelualan yritys, joka etsii 1500 henkilölle vuodessa uuden työpaikan ja työkaverit. Yritys x tarjoaa yrityksille vuokratyötä ulkoistuksiin, henkilöstövuokrausta sekä suora-rekrytointeja. Palvelut eivät rajaudu vain rekrytointiin, vaan yritys x tarjoaa kokonaisvaltaisia henkilöstöratkaisuja ja on laajentanut toimintaansa yritysostoilla.

Yritys x toimii, 14 henkilöstöpalvelualan parissa työskentelevän henkilöstökonsulttin, -koordinaattorin, -harjoittelijan tai seniorkonsulttin voimin ja lisäksi tiimiä on tukemassa myyjiä, jotka vastaavat uusasiakashankinnasta ja asiakassuhteiden ylläpitämisestä konsulttien apuna. Henkilöstöpalvelujen parissa työskentelevät henkilöt etsivät asiakkaille oikeat työntekijät ja vievät koko rekrytointiprosessin läpi ammattimaisesti ja laadukkaasti, taaten asiakkaalle sopivan henkilön etsinnän ja työnhakijalle laadukkaan hakijakokemuksen (Villa 2019).

## 1.3 Tutkimuksen tavoitteet ja rajaus

Opinnäytetyön ja tutkimuksen tavoitteena on selvittää henkilöstön tyytyväisyys Yritys x:n perehdyttämiseen työsuhteen alussa sekä, perehdytyksen seurantaan ja hyödyttää organisaatiota kehittämään nykyistä perehdytysprosessia perehdyttämisestä saadun palautteen ja opinnäytetyön kautta. Yleensä työntekijöiden on helpompi vastata ulkopuolisen tai jonkun muun, kuin johtoryhmän teettämään kyselyyn realistisilla vastauksilla. Tutkimuksen rajauksena on kahden vuoden sisällä yritys x:ssä aloittaneet toimihenkilöt, mukaan lukien rekrytointien parissa

työskentelevät, sekä myyjät. Eri positioissa ja toimipisteissä työskentelevät henkilöt voivat kokea perehdytyksen eri tavalla. Opinnäytetyö keskittyy toimeksiantajayrityksen yritys x perehdyttämiseen laajempuna kokonaisuutena, opinnäytetyö ei siis liity työhönopastukseen. Työhönopastus on rajattu pois opinnäytetyöstä, sillä toimeksiantaja kehittää perehdytyksestä työnkuviin sopivan tutkimusten perusteella eikä työhönopastus toimi jokaisessa toimenkuvassa samalla tavalla. Opinnäytetyön tietoperustassa on kuitenkin hieman päällisin puolin paneuduttu myös työhönopastukseen, sillä työhönopastus on kuitenkin erittäin tärkeä asia ja mielletään usein osaksi perehdytystä.

Opinnäytetyön päätutkimuskysymys on:

- Miten yritys x:n työntekijät kokivat perehdytyksen?

Päätutkimuskysymystä tarkentavat alakysymykset ovat:

- Miten nykyinen perehdytys on järjestetty
- Miten perehdytys vaikuttaa työntekijätyytyväisyyteen ja saadaanko perehdyttämällä tyytyväisempiä työntekijöitä?

#### 1.4 Tutkimusmenetelmät

Tutkimus on tehty yritys x:lle ja otosjoukoksi on rajattu kahden vuoden sisällä työsuhteensa aloittaneet henkilöstökonsultit ja myyjät. Opinnäytetyö on laadullinen, jonka tutkimus on toteutettu Webropol-kyselyn avulla määrällisesti, laadullisella otteella. Tiedonkeruumenetelmänä on käytetty kyselytutkimusta. Kysely on tehokas tapa kerätä tietoa, mutta kyselyiden varjopuolena on, että kyselyissä kerätty tieto voi olla pääpuolista, eikä syvempiä vastauksia, ja näin ollen tämä voi vaikuttaa vääринymmärrettäessä kyselyn vastauksiin. Kyselystä tekee tehokkaan sen paikasta riippumaton toteuttaminen, sillä kyselyyn on monta eri toteutustapaa. (Oppariapu 2019.)

Määrällinen tutkimus on tieteellisen tutkimusten menetelmäsuuntaus eli kvantitatiivinen tutkimus. Kvantitatiivista tutkimusta käytetään kohteen tulkitsemiseen ja

kuvaukseen numeroiden sekä tilastojen avulla ja siinä verrataan numerollisesti tutkimustuloksia. Laadullinen tutkimus eli kvalitatiivinen tutkimus on menetelmäsuuntaus, jolla yritetään ymmärtää ominaisuuksia ja merkityksiä kokonaisvaltaisesti. (Jyväskylän yliopisto 2015.) Laadullisen tutkimuksessa tuloksia ei ensisijaisesti muuteta täysi numerolliseen muotoon (Tietoarkisto 2021). Laadullista ja määrällistä tutkimusta pidetään toistensa pareina ja ne korostavat kohteen tutkimusten tulkintaa (Jyväskylän yliopisto 2015).

## 2 PEREHDYTYKSEN KÄSITTEENÄ

### 2.1 Perehdytys käsitteenä

Työntekijän tulee oppia paljon uusia ja erilaisia käytänteitä, minkä tavoitteena on varmistua perehdytyksen aikana uuden työntekijän oppimisesta, taidoista ja yhteisten toimintatapojen omaksumisesta, jotta hän voi suoriutua työtehtävistään hyvällä tasolla. Perehdytys on kuitenkin tiedon soveltamista ja uuden oppimista. (Eklund 2018, 25–26.) Perehdytys tulisi järjestää aina, kun työntekijä aloittaa uudessa työpaikassa tai vaihtaa työtehtävää yrityksen sisällä. Perehdytys on tarpeen myös, jos yritys ottaa käyttöön esimerkiksi uuden järjestelmän. Riittävän perehdyttämisen järjestäminen on työnantajan vastuulla, ja yleensä lähin esihenkilö vastaa perehdyttämisestä, sen suunnittelemisesta, toteuttamisesta ja valvonnasta. Työpaikoilla tulee olla perehdytysohjelma, jonka mukaisesti perehdytys tehdään. Perehdytyksen tarkoitus on opastaa uusi työntekijä omiin tehtäviinsä, työpaikan toimintaan, työvälineisiin ja työturvallisuuteen. Perehdytyksessä käydään läpi työsuhteeseen liittyvät asiat. (Tehy 2020.)

Työntekijän oppiminen on, perehdytyksen pääasia, mutta lisäksi yrityksen tai organisaation tulee myös vastaan ottaa uutta tietoa ja sopeutua uuden työntekijän tuomaan muutokseen. Perehdytyksen ollessa toimiva se toimii tukena yrityksen ja työntekijän vuorovaikutuksessa, eli perehdytyksen osapuolten tulisi tutustua toisiinsa, jotta he ymmärtävät toisiaan ja yhdessä työskentelyn teho kasvaa. Tällöin osapuolet voivat oppia toisiltaan uusia asioita ja tämä tukee työnantajan ja uuden työntekijän oppimista ja kehittymistä. (Eklund 2018, 26–27.)

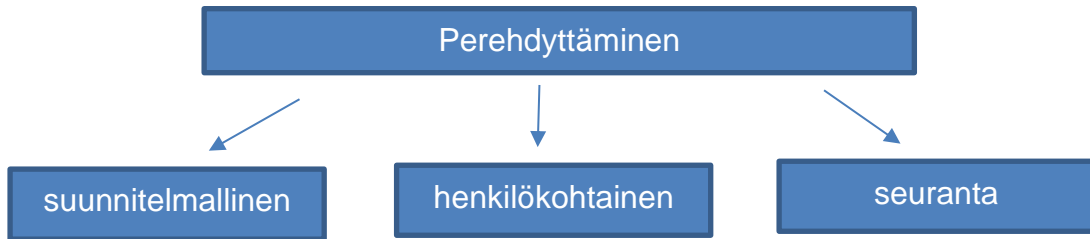
Jokaisella työntekijällä on lain velvoittama oikeus saada perehdytys työtehtäviin ja työntekopaikkaan. Perehdytys kuuluu jokaiselle riippumatta siitä, onko henkilö esimerkiksi kesä- tai vuokratyöntekijä. Työturvallisuuslain nojalla työnantajan tulee perehdyttää työntekijä huolellisesti turvalliseen työntekeymiseen. (Työelämaan.fi 2020). Työturvallisuuslaki (728/2002) velvoittaa työnantajan perehdyttämään työntekijän riittävästi työhön, työolosuhteisiin, työmenetelmiin, työvälineisiin ja turvallisiin työtapoihin enne uudessa työssä aloittamista tai tehtävää vaih-

taessa. Työntekijälle on annettava myös riittävä tieto haitta- ja vaaratekijöistä työpaikalla. Työnantajan tulee täydentää työturvallisuudesta annettuja ohjeistuksia tarvittaessa työntekijöille.

## 2.2 Perehdytyksen suunnitteleminen

Perehdytystä suunniteltaessa yrityksen tai organisaation tulisi miettiä, mitä perehdytyksellä halutaan tavoitella ja saavuttaa sekä miten perehdytys saadaan tukemaan strategiaa ja työntekijän kehittymistä. Perehdytyksen tulisi kuitenkin lähteä yleisemmän tason tavoitteista, joiden kautta lopputuloksena on tarkentuneet perehdytettävälle henkilökohtaiseksi laaditut tavoitteet. Perehdytys koetaan myös yhtenä johtamisen välineenä, ja hyvällä perehdytyksellä johdetaan organisaatiota tai yritystä kohti strategian toteuttamista ja asetettuja tavoitteita. Perehdytysprosessin tulisi olla aina samassa linjassa strategian ja muun organisaation toiminnan kanssa jäämättä prosesseista irralliseksi toiminnoksi. (Eklund 2018, 27–33.)

Perehdytyksen suunnitteleminen tulisi aloittaa jo hyvissä ajoin ennen uuden työntekijän aloittamista työpaikalla ja sopia organisaation tai yrityksen sisällä kuka huolehtii ja vastaa uuden työntekijän perehdyttämisestä. Perehdyttämiseen tulisi nimetä yleensä yksi vastuuhenkilö, joka pitää kirjaa perehdytyksen etenemisestä. Hyvään perehdytykseen panostamalla ja käyttämällä tähän aikaa sekä resursseja, uusi työntekijä tuntee todennäköisesti olonsa todella paljon tervetulleemmaksi työyhteisöön kuin ilman perehdyttämistä. Jokaiselta työpaikalta tulisi löytyä aineisto ja perehdyttämissuunnitelma, josta laaditaan henkilökohtainen. Hyvä perehdytys vaatii jatkuvaa perehdyttämissuunnitelman kehittämistä. (Työterveyslaitos 2021.) Tarkka sisältö perehdytykselle on vaihteleva ja jopa yksilökohtainen, ja perehdytykseen vaikuttaa perehdytettävä henkilö ja työtehtävät, joten perehdytys tulisi räätälöidä aina henkilökohtaisesti. Perehdytysprosessin yhdistävinä tekijöinä toimii työturvallisuuslaki ja tavoite saada oppimisprosessi käyntiin tehokkaasti. Perehdytystä suunniteltaessa organisaation tai yrityksen tulisi muistaa, ettei perehdytettävä vielä tiedä, mikä tieto on epäolennaista, ja välttää ajankäyttämistä epäolennaisten asioiden läpikäymisessä. (Eklund 2018, 25–27, 49–52.)

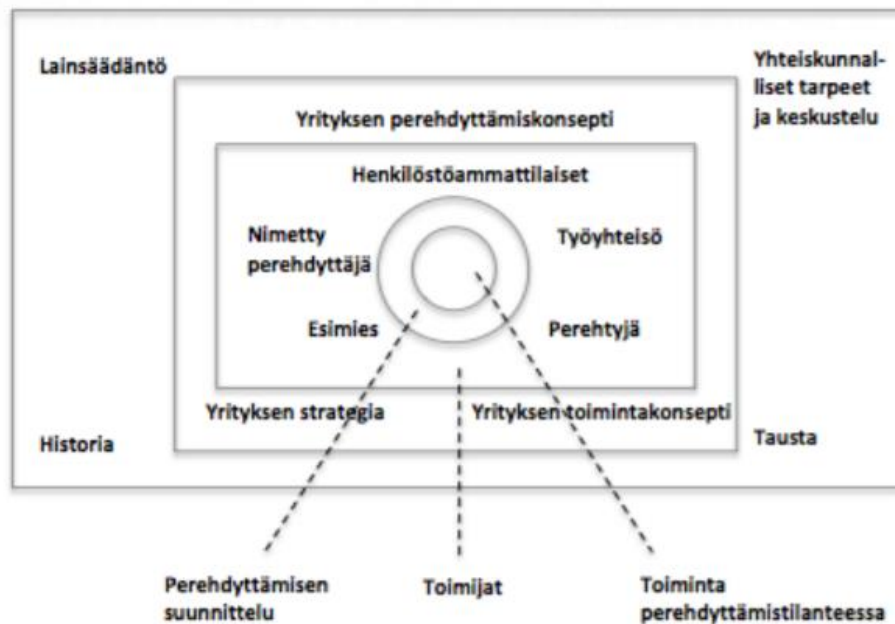


Kuvio 1. Perehdyttämisen ja perehdytys suunnitelman avain asiat (Eklund 2018, 25–27, 49–52)

Onnistuneen perehdytyksen suunnittelussa on otettu huomioon työntekijän yksilölliset tarpeet, unohtamatta organisaation tarpeita ja tavoitteita (Kuvio 1). Hyvä perehdytys suunnitelma on yksilöllinen mutta organisaation näköinen (Eklund, A 2018). Perehdytyksen tulisi olla systematisoitua ja määriteltyä jokaisessa yrityksessä, joka on muutamaa työntekijää suurempi. Perehdytys on vuorovaikutteista ja opituista asioista tulee pystyä keskustelemaan. (Helsilä 2009, 48–49.)

Jaana Johanna Kokko (2021) kertoo perehdytyksen olevan jatkuva vuorovaikutuksen prosessi missä pätee kliseinen lause ”hyvin suunniteltu on puoliksi tehty”. Hän kertoo myös kuuden askeleen polun toimivan perehdyttämisessä, kenelle perehdytys tehdään rekrytointivaiheen ajattelussa, milloin perehdytetään, jotta siihen ehditään käyttää riittävästi aikaa, miten perehdytetään. Kokko rohkaisee olemaan perehdytyksessä erilainen ja rikkomaan kaavoja. Kuka perehdyttää, kuka nimetään vastuuperehdyttäjäksi ja auttamaan uusi henkilö alkuun. Uutta henkilöä olisi hyvä osallistaa, ja ottaa mukaan suunnittelemaan omaa perehdytystään. Kokko uskoo yhteiseen tekemiseen, viimeinen asia Kokon kuuden kohdan listalta on kehittää, hän kannustaa kuuntelemaan ja kannustamaan perehdytettävää palautteen antamisessa.

Perehdytyksen tavoitteiden suunnitteluun vaikuttaa myös onko kyseessä lyhyen määräaikaisen työsuhteen suorittava työntekijä, vai hakeeko organisaatio tekijästä pitkäaikaista sitoutumista. Lyhytaikaisessa määräaikaisessa työsuhteessa tavoite voi olla työtehtävien nopea omaksuminen ja työympäristöön tutustuminen. Jos työntekijästä halutaan pitkäaikainen tekijä, joka sitoutuu yritykseen, tulisi yrityksen olla valmis panostamaan työntekijään myös pitkällä aikavälillä, sekä sitouttaa työntekijää kehittymiseen ja työnantajaan. Tavoitteet ovat hyvin erilaisia pitkäaikaisessa, kuin lyhytaikaisessa työsuhteessa. Pitkän aikavälin sitouttamisessa ollaan valmiita käyttämään enemmän aikaa ja resursseja, yrityksen kannattaa asettaa tavoitteiksi esimerkiksi organisaatiokulttuuriin sopeutuminen, tutustuminen, sekä työympäristössä viihtyminen. Työtehtävään perehdyttämisen ohella erittäin tärkeänä asiana koetaan työntekijän sitouttaminen työyhteisöön ja valmistaa myös työyhteisö uuden työntekijän tuloon, sillä se vaikuttaa miten työntekijä sopeutuu. (Eklund 2018, 25–31.) Perehdytys tilanteeseen vaikuttavat monet tekijät yrityksen arvomaailmasta, strategiaan ja lakiin (Kuvio 2).



Kuvio 2. Perehdyttämisen lähtökohdat ja toimijat, perehdyttämiseen vaikuttavat tahot (Kupias & Peltola, 2009, 10, 45)

### 2.3 Perehdytyksen hyödyt ja työntekijän sitouttaminen

Hyvin tehty perehdytys auttaa työntekijää oppimaan uudet työtehtävät nopeammin, jolloin virheiden, tapaturmien ja onnettomuuksien riski pienenee. Perehdytys

auttaa työntekijää pääsemään nopeammin osaksi työyhteisöä, sillä työntekijän työnteho, sekä laatu kasvavat huolellisella perehdytyksellä. (Työsuojelu.fi 2021.) Perehdyttämisen tarkoituksena on luoda työntekijälle myönteinen asenne yritykseen ja henkilöstöön, sekä antaa ne tiedot mitkä uusi työntekijä tarvitsee uuden työnsä hoitamisessa (Työhön perehdytys 2021). Onnistuneessa ja hyvässä perehdytyksessä seurataan suunnitelmallisesti, miten perehdytys onnistuu (Tampereen kaupunki 2021). Uutta työntekijää kohtaan odotukset ovat korkealla, mutta uusi ihminen organisaatiossa aiheuttaa aina muutoksen ja häiriön organisaation tai yrityksen toiminnassa aiheuttaen yleensä tehokuuden laskun. Ammattimaisesti johdettu perehdytyksen prosessi pitää notkahduksen pienenä ja lyhytkestoisena, jolloin toiminta palautuu vähintään samalle tasolle kuin ennen notkahdusta. Perehdytyksen johtamisen epäonnistuessa voi pahimmassa tapauksessa yrityksen tuottavuus lähteä ja jäädä pysyvään laskuun, tiedettävästi epäonnistuneen investoinnin kustannukset ovat kovat. (Eklund 2018, 27–33.) Uuden työntekijän tullessa taloon kannattaa hänen näkökulmiaan kuunnella ja miettiä. Kokeimuksen omaavalla uudella työntekijällä on vertailukohtia aiempien työpaikkojensa perusteella ja hän on kyvykäs tekemään havaintoja toimintatavoista ja niiden tehostamisesta. Jo olemassa oleva henkilöstö on voinut sokaistua ja juurtua tiettyihin toimintamalleihin, tämän vuoksi on tärkeää antaa uudelle henkilölle mahdollisuus kyseenalaistaa jo olemassa olevia toimintatapoja. (Österberg 2015, 116–117.)

Perehdyttämisen tarve on monimuotoinen ja siitä hyötyvät yhtäaikaisesti parhaassa tapauksessa sekä perehdytettävä työntekijä että yritys. Myös työturvallisuus sisältyy aina perehdyttämiseen ja työnopastamiseen. (Kupias & Peltola 2009, 88.) Yksilöllistetyssä perehdytyksessä perehdyttäjän rooli on suuri ja työntekijälle perehdytys on vaihe, jolloin tulee paljon muutoksia ja ärsykejä, jotka voivat olla stressaavia. Perehdyttäjän tulisi huomioida ja tarkkailla ettei ärsykejä tule perehdytettävälle työntekijälle liian suurta määrää kerralla. Perehdyttäjän tulisi tukea perehdytettävää työntekijää tilanteen käsittelemisessä ja auttaa selviämään muutoksista, sillä ylikuormittuminen ja stressi vaikuttaa suorituskykyyn. (Eklund 2018, 49–51.)

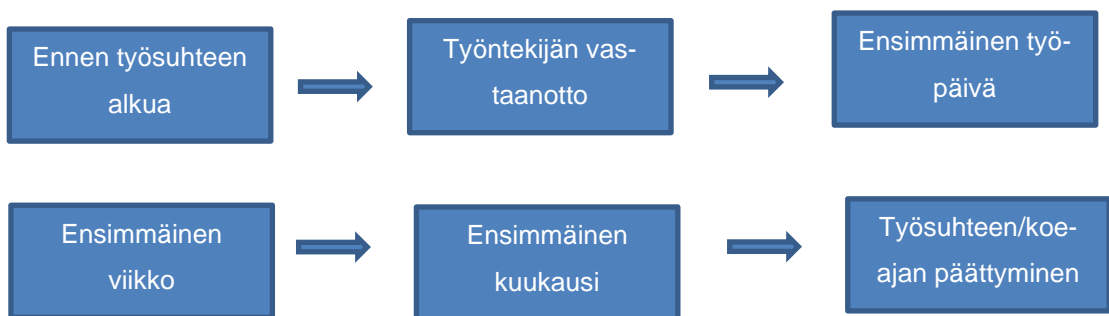
Perehdytys on organisaation yksi tärkeimmistä prosesseista ja tuo jatkumoa hyvin suunnitellulle rekrytoinnille. Hyvä perehdytys sitouttaa työntekijöitä ja vähentää työntekijöiden vaihtuvuutta, unohtamatta työntekijöiden työtyytyväisyyden parantamista. (Leino, 2020.) Hyvin suunniteltu ja organisoitu perehdytys tuottaa yritykselle motivoituneita ja sitoutuneita työntekijöitä. Keskusteleva ja avoin perehdyttäminen lisää sitoutuneisuutta ja työyhteisön kehittymistä (Tampereen kaupunki, perehdyttäminen). Perehdyttäjän positiivinen ja innostunut asenne tartuttaa perehdytettävään hyvän tekemisen meiningin ja positiivisen kuvan työpaikasta (Calonius, 2013). Perehdyttämiseen käytetyn panoksen ansiosta perehdytettävä saa nopeasti onnistumisia, jotka vaikuttavat työtyytyväisyyteen ja sitoutumiseen positiivisesti (Eklund 2018, 35). Yritys tai organisaatio hyötyy myös itse hyvin sitoutuneista työntekijöistä, sillä jatkuvat rekrytoinnit vähenevät, osaava henkilöstö säilyy ja sitoutunut henkilöstö vähentää organisaation kustannuksia perehdytyksessä ja rekrytoinneissa (Viitala 2013, 89–91). Eklundin (2018) mukaan perehdytysjaksolla on iso merkitys työntekijöiden yritykseen sitoutumisessa, sillä ensimmäiset kuukaudet koetaan olevan tärkeimpiä työntekijän sitoutumisen kannalta. Lisäksi Eklund kertoo suunnitelmallisen perehdytysprosessin käyttöönoton ansiosta työntekijöiden sitoutumisen nousevan yli 50 %, sitouttamisella saadaan myös tehokkaita ja tyytyväisiä työntekijöitä osaksi työyhteisöä.

## 2.4 Perehdytyksen aikajana

Kupiaksen ja Peltolan (2009) mukaan perehdyttämisen olevan prosessi, jossa perehdyttäminen aloitetaan jo ennen rekrytoinnin käynnistämistä. Onnistunut perehdytys aloitetaan jo työpaikkailmoituksesta, missä kerrotaan odotukset henkilön osaamisesta (Ketola 2010). Perehdyttäminen on paljon vaivattomampaa ja helpompaa kun yritys suunnittelee huolellisesti jo ennen rekrytoinnin käynnistämistä mihin rooliin, millaisen kokemuksen ja osaamisen omaavaa työntekijää haetaan ja mihin työtehtäviin. Huolellisesti mietitty tehtäväkuvaus, selkeät rekrytoinnin tavoitteet ja rekrytoinnin aikainen viestintä helpottavat perehdyttämisessä yritystä, sekä työntekijää. Rekrytoinnin aikainen kommunikointi ja viestintä työnhakijoille luovat odotuksia ja mielikuvia, jotka yritys tai organisaatio toteuttavat perehdytysvaiheessa. Työntekijän ja työnantajan näkökulmasta, on iso mer-

kitys, kuinka hyvin ennakkoon luodut odotukset vastaavat todellisuutta ja toteutuvat, myös tämä määrittelee, millainen perehdyttämiskokemus työntekijälle syntyy. (Saalasti, 2014.) Yritys päättää palkata työntekijän, perehdytysprosessi jatkuu, yritys ohjeistaa työntekijää valmiiksi uutta työtä varten, milloin työ alkaa ja missä, sekä tarvitseeko työntekijän tehdä jotain ennen ensimmäistä työpäivää. Osa yrityksistä tutustuttaa uutta työntekijää muuhun henkilöstöön ja jakaa esimerkiksi turvallisuusmateriaaleja etukäteen, jolloin uusi työntekijä tietää jo ennen ensimmäistä työpäiväänsä tulevista työtehtävistä, sekä työkavereista. (Rossinen, 2019.)

Perehdytykselle luotu aikajana ja tarkistuslista ovat hyvänä tukena, jotta asiat tulevat perehdytyksen aikana läpikäytyksi ja huomioidaan, millä aikataululla perehdytysprosessi etenee. (Nykänen, 2017). Myös Kupias ja Peltola (2009) kuvaavat perehdytystä prosessiksi mikä kuvataan ja jaetaan kuudeksi vaiheeksi; ennen rekrytointia, rekrytointivaihe, ennen töihin tuloa, vastaanotto, ensimmäinen päivä, ensimmäinen viikko, ensimmäinen kuukausi, koeajan päätyttyä, sekä työsuhteen päätyminen (Kuvio 3).



Kuvio 3. Perehdytysprosessi (Kupias & Peltola 2009, 122–123).

Ensimmäinen työpäivä koostuu useimmiten käytännön asioiden hoitamisesta, jotta uusi työntekijä saa esimerkiksi työpisteen, avaimet, sekä työvälineet ja tutustuu kollegoihinsa. Uuden työntekijän vastaanottaminen on tärkeää, siihen kannattaa panostaa, jolloin uusi työntekijä tuntee itsensä tervetulleeksi uuteen työpaikkaan. Ison virheen työnantaja voi tehdä hukuttamalla uuden työntekijän ensimmäisenä päivänä tietoturvalla. Ensimmäisen viikon aikana perehdyttäjä selvit-

tää perehdytettävän tarkempia kokemuksia, sekä osaamista ja yritys voi konkreettisen osaamisen perusteella laajentaa ja kohdistaa perehdytysuunnitelmaa paremmin ensimmäisen viikon tehtävien oppimiseen. Ensimmäisen viikon lopuksi on hyvä pitää palautekeskustelu arvioinnista, mihin asioihin kiinnitetään huomiota jatkossa enemmän. (Kupias & Peltola 2009, 103–106.)

Ensimmäisen työskentelykuukauden tavoite on jo hieman laajempi, kuin ensimmäisen viikon. Useimmiten ensimmäisen kuukauden tavoitteena on saada uusi työntekijä sisälle työyhteisöön, yrityksen toimintatapoihin, sekä tekemään tuottavaa työtä. Palautekeskustelu on hyvä pitää myös kuukauden/kahden päästä työssä aloittamisesta, jolloin voidaan käydä läpi ja tarkastaa onko työntekijä sopeutunut yhteisöön ja saanut tarvittavan tuen yritykseltä työtehtävien laadukkaaseen suorittamiseen. Koeajan päättymisen lähestyessä esimiehen olisi hyvä pitää arviointi keskustelu, jossa tarkastellaan perehdyttämisen onnistumista ja mahdollista perehdyttämisen jatkotarvetta. Keskustelun yhteydessä esimiehen on hyvä pyytää myös perehdytettävältä henkilöltä palautetta perehdytysprosessin sujuvuudesta. Koeaikakeskustelu voi päättyä myös työntekijän lähtemiseen yrityksestä, jos hän tai yritys eivät ole työpanokseen tai yritykseen tyytyväisiä. (Kupias & Peltola 2009, 105–111.)

## 2.5 Perehdytyksen yksilöiminen ja vaikutus työnantajamielikuvaan

Perehdytystä tulisi seurata suunnitelmallisesti, jotta perehdytettävän edistyminen ja kehittyminen ovat linjassa suunnitelman kanssa ja varmistetaan että perehdytys on toimiva juuri kyseiselle työntekijälle. Perehdytyksen jatkuva seuranta ja arvioiminen antavat avaimet tavoitteisiin pääsemisessä ja näin ollen voidaan reagoida, jos oppiminen ja kehittyminen eivät seuraa odotuksia tai suunnitelmaa. Perehdytettävän esimiehen olisi tärkeää muistaa positiivisen ja rakentavan palautteen merkitys perehdytettävän kehityksessä, sillä vastavuoroinen palaute perehdytettävältä on tärkeä perehdytysprosessin kehittämisen kannalta. (Eklund 2019, 107–109.)

Työnantajakuva perustuu tosiasioihin, eikä ole esimerkiksi julkisivun tai imagon kiillottamista. Työnantajakuvan toteuttaminen aloitetaan aina sisäisellä kehittämistyöllä ja organisaatiolla tulisi olla työntekijöiden mielestä brändiä tukeva strategia. Työnantajakuvaa voidaan mitata esimerkiksi kyselyiden avulla ja kuinka paljon henkilöstö haluaa suositella työnantajaansa voi toimia yhtenä mittarina. (Kaijala & Tolvanen 2020, 10 & 59–63.)

Työnantajamielikuva on tämän hetken trendi, sekä merkitys on kasvavassa osassa markkinoilla, sillä parhaista osajista käydään kovaa kilpailua. Moni ei tiedä mitä työnantajamielikuva tarkoittaa ja pitää sisällään käytännössä. Työnantajamielikuva vaikuttaa brändiin ja on yksi keskeisistä yrityksen kilpailutekijöistä, se vaikuttaa yrityksen kiinnostavuuteen asiakkaiden, sekä tulevien työntekijöiden ja nykyisten työntekijöiden näkökulmasta. Monesti yritykset kilpailevat parhaista osajista ja aikaisemmin työnantaja valitsi hakijoiden joukosta parhaat osaajat, mutta tänä päivänä alkaa kilpailun ollessa kovaa asiantuntijaorganisaatioissa menemään toisin päin ja osaajat pääsevät yhä useammin valitsemaan työpaikkansa itse. Työnhakijan etsiessä uutta työpaikkaa, vaikuttaa haku valintaan paljon yrityksen ulosanti ja viestintä brändistä, sekä työnantajamielikuvasta, lisäksi suuressa merkityksessä on miten yrityksen työntekijät viestivät organisaatiosta ulospäin ja kertovat yrityksestä sosiaalisessa mediassa tai kavereilleen. Yrityksen paras käyntikortti on tyytyväinen henkilöstö. (Kaijala & Tolvanen 2020, 10 & 59–63.)

### 3 PEREHDYTYKSEN NYKYTILAN KARTOITUS

#### 3.1 Tutkimusmenetelmät

Lähdin toteuttamaan tutkimusta yritys x:n 2-vuoden sisällä työsuhteen aloittaneille henkilöstökonsulteille ja myyjille, tavoitteenani selvittää perehdytyksen nykytilan kartoittamista eli työntekijöiden näkemyksiä ja kokemuksia saamastaan perehdytyksestä ja työtyytyväisyydestä, sekä toimihenkilöiden perehdytyksen onnistuneisuudesta yritys x:ssä. Lähtökohtana tutkimuksen tarpeelle oli että, monet uudet työntekijät mainitsivat kahvipöytäkeskusteluissa perehdytyksessä olevan kehittämisen varaa, josta kiinnostukseni aiheeseen heräsi. Heikko perehdytys voi pahimmassa tapauksessa johtaa työuupumukseen ja työntekijöiden tyytymättömyyteen, joka taas johtaa nopeaan työntekijöiden vaihtuvuuteen. Tämän opinnäytetyön tutkimuksen kohteena ja otosjoukkona olivat kaikki yritys x:ssä 2-vuoden sisällä työsuhteessa aloittaneet toimihenkilö myyjät, sekä henkilöstökonsultit.

Opinnäytetyön tutkimuksessa käytettiin aineistonkeruumenetelmänä laadullista eli kvalitatiivista tutkimusta, jota on tulkittu määrällisellä eli kvantitatiivisella tutkimusotteella. Laadullista ja määrällistä tutkimusta pidetään toistensa pareina ja ne korostavat kohteen tutkimusten tulkintaa (Jyväskylän yliopisto, 2015). Laadullisessa eli kvalitatiivisessa tutkimuksessa voidaan tuottaa tarkkaa ja syvällisempää tietoa aiheesta, mutta tarkimman tuloksen saa teetettyä pienemmälle joukolle, jotta tarkka analysointi on vielä mahdollista. Laadullisessa tutkimuksessa voidaan saada nopeasti tarvitsemäni laadullisen tiedon, jotta voin luoda aiheesta hypoteesin. Laadullisessa tutkimuksessa kerätyillä tiedoilla pyritään kuvailemaan aihetta mittauksen sijaan, jolloin laadullinen tutkimus ei ole yhtä jäsenneilty ja sillä voidaan saada syvällisemmin selville asioita ihmisen ajattelutavoista. (Surveymonkey 2021.) Laadulliselle tutkimukselle on kuitenkin ominaista auttaa ymmärtämään tutkimuskohdetta, joka tapauksessani on yritys x:n toimihenkilöt. Laadullisen tutkimuksen koetaan sopivan toiminnan kehittämiseen. (Heikkilä 2014.) Puolestaan määrällisellä eli kvantitatiivisen tutkimuksen avulla voidaan selvittää tarkemmin tarkkoihin prosenttiosuuksiin ja lukumääriin liittyviä kysymyk-

siä. Määrällisessä tutkimusotteessa otosjoukon tulee olla tarpeeksi suuri ja kysymyksien valmiiksi standardoituja valmiiden vastausvaihtoehtojen kanssa. Useimmiten määrällisellä tutkimuksella voidaan kartoittaa tilanne, mutta ei syitä mistä se johtuu. (Heikkilä 2014.) Määrällinen tutkimuskysymys vastaakin kysymyksiin, kuinka usein tai miten paljon ja tarkoituksena on saada tutkimuksen tieto numeraalisesti (Vilkkä 2007, 13–14). Prosentit ja lukumäärät ovat tyypillisiä määrälliselle tutkimukselle, myös tutkimuksen tulokset esitetään usein kaavioiden ja kuvioiden avulla (Heikkilä, 2014). Tutkimusmenetelmän valintaani vaikutti, että halusin mahdollisimman tarkan kuvauksen yrityksen perehdytyksen nykytilanteesta muiden työntekijöiden silmin katsottuna, jolloin koin oikeaksi vaihtoehdoksi valita kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen, jonka toteutin määrällisellä eli kvantitatiivisella otteella. Pelkästään määrällisellä eli kvantitatiivisella tutkimuksella koin, etten olisi saanut tarpeeksi syvällistä tietoa muiden työntekijöiden ajattelumaailmasta perehdytyksen suhteen tai tietoa, miten perehdytys on henkilökohtaisesti koettu, joten näin oikeaksi tutkimusmenetelmäksi opinnäytetyöhöni valita laadullisen tutkimuksen, jonka toteutin määrällisellä otteella tavoitteenani päästä työntekijöiden ajatukseen kiinni pintaa syvemältä. Kyselyn tarkoituksena oli myös saada vastauksia tutkimuskysymyksiin, minkä avulla pääsen paneutumaan perehdytysprosessin ongelmakohtien esiin nousemiseen syvemmin.

Tutkimusta tehtäessä ja suunniteltaessa on mietittävä tutkimuksen luotettavuutta. Hyvät tiedonkeruumenetelmät, kyselylomake ja hyvin suunniteltu otosjoukko takaavat ja edistävät kyselyn onnistumista. Kyselyn tuloksien selkeä ja huolellinen raportointi synnyttävät luotettavan lopputuloksen. (Heikkilä, 2014.) Validiteetti ja reliabiliteetti on otettava huomioon jo tutkimusta suunniteltaessa, sillä ne takaavat tutkimuksen luotettavuuden ja onnistumisen. Validiteetti tarkoittaa pätevyyttä eli mittaa tutkimuksessa mitataanko todella sitä mitä oli tarkoitus mitata ja vastaavako tutkimuksen teoriaosassa käsiteltyjä asioita. Reliabiliteetti tarkoittaa mittauksen toistettavuutta, eli jos kysely etenkin määrällisessä kyselyssä teetetäisiin uudestaan, mittaustulokset olisivat samat, eli ne ovat toistettavissa myös muissa tilanteissa. Opinnäytetyössä tutkijan pitäisi miettiä omaa työtään ja sen reliabiliteettia ja validiteettia, jotta tuloksia voidaan hyödyntää parhaalla mahdollisella tavalla. Validiteetti mielletään yrityksen näkökulmasta tärkeämmäksi. (Hiltunen 2009.)

Jotta tutkimus onnistuu, tulee myös otanta ja sen toteuttaminen suunnitella huolellisesti. Otannalla koetetaan hallita tiedonkeruusta johtuvia epävarmuuksia ja otannan keskeisiä käsitteitä ovat otos ja perusjoukko. Perusjoukko tarkoittaa tutkimuksen kohteena olevaa ryhmää, joksi voidaan määritellä esimerkiksi 2-vuoden aikana toimihenkilöinä aloittaneet työntekijät. Otos on osa perusjoukkoa, jotka ovat vastanneet tutkimukseen. Otantaan kuuluvien perusteella voidaan yleistää tutkimuksen tuloksia koskemaan koko perusjoukkoa eli populaatiota. Otoksen perusteella saadut tulokset voidaan yleistää koskemaan koko perusjoukkoa eli otoksen perusteella tehtyjä johtopäätöksiä nimitetään tilastolliseksi päättelyksi. (Vehkalahti 2014, 42–44.)

### 3.2 Tutkimuksen toteuttaminen

Laadullinen tutkimus toteutettiin käyttämällä Webropol kyselyä tutkimuksen tekemiseen, sekä tutkimusaineiston keräämiseen. Kysely lähetettiin etukäteen määritellylle perusjoukolle sähköpostitse, sekä muistutusviesti vielä 3 päivää ennen kyselyn sulkeutumista. Kyselylomake on näkyvillä opinnäytetyön liitteet osiossa (Liite 1). Kysely on toteutettu ja suoritettu 22-29.10.2020 eli aikaa vastaamiseen oli henkilöillä viikon ajan. Kysely on teetetty perusjoukolle anonyymillä sähköpostilinkillä, jotta vastaajan henkilöllisyys säilyy anonyyminä. Perusjoukko koostui 2-vuoden aikana työsuhteen aloittaneista toimihenkilöistä, heitä oli kyselyssä 11 henkilöä. Perusjoukon yhteystiedot saatiin yritys x:n järjestelmästä kyselyn lähettämiseksi. Tavoitteena oli saada otosjoukoksi 90 % perusjoukosta eli 10 henkilöä. Vastaus määrää pidettiin realistisena pienen perusjoukon vuoksi ja tarpeeksi isona otantana, jotta vastauksiin voidaan perehtyä syvällisesti. Tutkimuksen perusjoukon ollessa pieni, otosjoukon prosentuaalinen vastausmäärä on oletettavasti suurempi. Hypoteesi otosjoukon suuruudesta toteutui ja kyselyyn vastasi 10 toimihenkilöä, jolloin otosjoukoksi syntyi 91 % perusjoukosta (Kuvio 4).



Kuvio 4. Perusjoukko ja otosjoukko.

Määrällisen kyselytutkimuksen kysymysten muotoilussa ja laadinnassa otettiin huomioon yritys x:n työntekijöiden keskusteluissa perehdyttämisestä esiin nousseita aiheita ja yritys x:n toiveet perehdytyksen nykytilan kartoittamisesta. Kyselytutkimukseen lisättiin laadullista otetta avoimilla tekstikentillä. Kyselyssä olleet kysymykset muotoiltiin niin, että henkilöiden eli perusjoukon oli helppo vastata kysymyksiin realistisesti ja anonymisti paljastamatta vastaajan henkilöllisyyttä, jonka vuoksi esimerkiksi työskentelypaikkakuntaa ei kysytty. Kyselyn vastausvaihtoehdot on jaettu eri ala-aiheisiin, jotka koostuvat yhteensä 18 vastauskohdasta. Vastausvaihtoehdot ovat jaettu asteikkoon 1–5, monivalintakysymyksiin, kyllä ei vastauksiin, sekä avoimiin tekstikenttiin. Marginaalilla 1–5 vastausnumero 1 oli täysin erimielistä ja 5 täysin samaa mieltä.

### 3.3 Tutkimustulosten analysointi

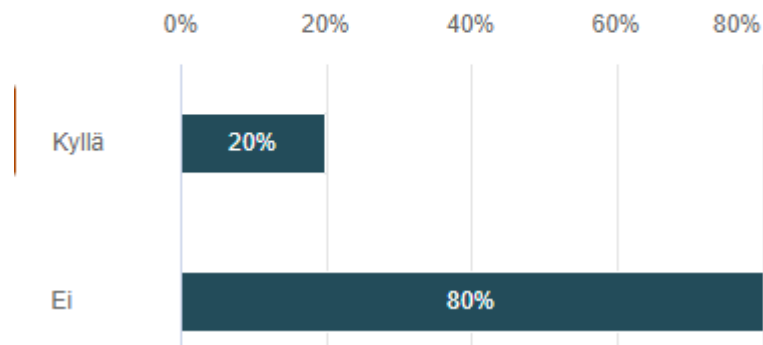
Opinnäytetyö on laadullinen, mutta kysely on toteutettu määrällisesti ja analysoitu kyselytutkimuksen määrällisellä ja laadullisella otteella. Tutkimustulosten analysoinnissa on käytetty vastauksia havainnollistamaan kaavioita. Kyselytutkimuksessa käsitellään perehdytystietojen nykytilanteen kartoittamista, kuten osa-alueita yksilöllisestä perehdyttämisestä, perehdytyksen suunnitelmallisuudesta, kir-

jallisista perehdytysohjeista, järjestelmäosaamisesta, yleisistä käytännöistä kuten työterveyshuollosta ja työtehtävistä. Tässä kappaleessa käsitellään vain kyselyn tuloksien avaamista. Tutkimuskyselyn tarkat kysymykset ovat opinnäytetyön liitteenä (Liite 1).

Kyselyyn vastanneilta työntekijöiltä kysyttiin perehdytyksen suunnitelmallisuuden liittyviä asioista ja yli puolille vastaajista eli 60 %, oli nimetty perehdytyksestä vastaava esimies, mutta vuorostaan suurimmalle osalle eli, 80 % työntekijöistä ei ollut nimetty tutor kollegaa työntekemisen tueksi perehdytyksessä (Kuvio 5).

## 2. Sain nimetyn tutor kollegan perehdytyksessä

Vastaajien määrä: 10

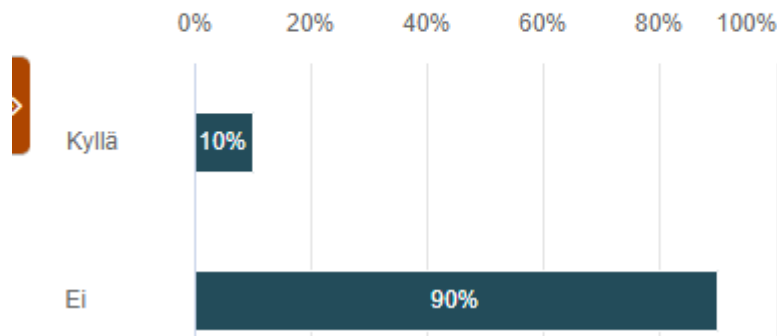


Kuvio 5. Sain nimetyn tutor kollegan perehdytyksessä

Kuitenkin kaikki, eli 100 % kyselyyn vastanneista henkilöistä mainitsivat työkaverit tärkeimmäksi tietolähteeksi työntekemisessä kirjallisten ohjeiden puuttuessa. Henkilökohtaista perehdytysuunnitelmaa ja kirjallisia perehdytystietoja kyselyyn vastanneista oli saanut vain 10 % ja loput 90 % eivät olleet saaneet perehdytystietoja kirjallisesti ollenkaan. Yli puolet, eli 70 % kyselyyn vastanneista työntekijöistä kaipaisivat kirjallista perehdytysopasta ja työhjeita työntekemisen tueksi. Henkilökohtaisen perehdytysuunnitelman kyselyyn vastanneista oli saanut vain 10 % eli yksi henkilö (Kuvio 6).

### 3. Sain henkilökohtaisen perehdytys suunnitelman

Vastaajien määrä: 10

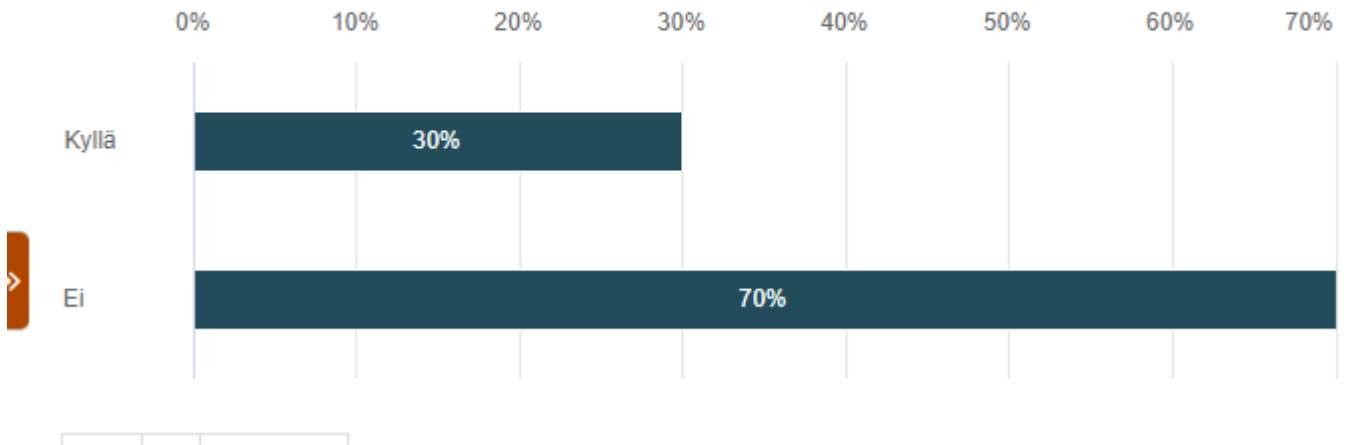


Kuvio 6. Henkilökohtaisen perehdytys suunnitelman saaminen

Kyselyyn vastanneista yli puolet, eli 70 % kokivat työhön perehdyttämisen olevan liian suppea ja kaipaisivat lisää tukea työntekemisessä. Kyselyyn vastanneista vain 30 % oli saanut riittävän perehdytyksen. (Kuvio 7.) Yksilöllistä perehdytysohjelmaa oli järjestetty tasaisesti puolille työntekijöistä ja lähes kaikki kyselyyn vastanneet ovat tunteneet olonsa positiivisesti tervetulleeksi uutena työntekijänä työyhteisöön yritys x:ään. Yksilöllisen perehdytysohjelman järjestämistä, sekä tervetullutta oloa työyhteisöön mitattiin asteikolla 1–5. Vastaukset jakautuivat tasaisesti yksilöllisen perehdytysohjelman kohdalla asteikolle 2–5 ja tervetulleeksi olonsa tunteneissa asteikolle 3–5. Kyselyyn vastanneista 60 % oli tuntenut olonsa täysin tervetulleeksi työyhteisöön ja keskiarvoksi asettui 4,4. Yksilöllistä perehdytysohjelmaa kyselyyn vastanneista oli saanut täysin 10 % ja muut vastaukset jakautuivat keskiarvolle 3,4. Perehdytyksen yksilöllistä seuranta, suoriutumisen arviointia, sekä järjestelmäkoulutuksia olisivat kaivanneet suurin osa kyselyyn vastanneista työsuhteen alussa.

## 5. Työhön perehdytykseni oli riittävä

Vastaajien määrä: 10



Kuvio 7. Saadun työhön perehdytyksen riittävyys.

Yleisistä työsuhteiden käytännöistä kuten työterveyshuollosta, palkkauksesta, ylityökäytännöistä, työajanseurannasta ja lomakäytännöistä oli kuullut puolet kyselyyn vastanneista henkilöistä. Yksi kolmasosa vastanneista ei ollut saanut perehdytystä työsuhteen yleisistä käytännöistä laisinkaan. Yleisiä työsuhteen käytäntöjä mitattiin asteikolla 1–5 ja kaikissa kohdissa vastaukset jakautuivat asteikolle 1–5, mutta suurin painotus vastauksissa asettui 1–4 välille. Kaikkien kysymyskohtien vastausten keskiarvoksi saatiin 3,2. Kyselyssä nousi selvästi alhaisella vastausprosentilla esille T-Turvan toimihenkilöiden vastuuvakuutus, jonka keskiarvona oli vain 2,0, eli työntekijät eivät olleet tietoisia T-Turvan vastuuvakuutuksesta.

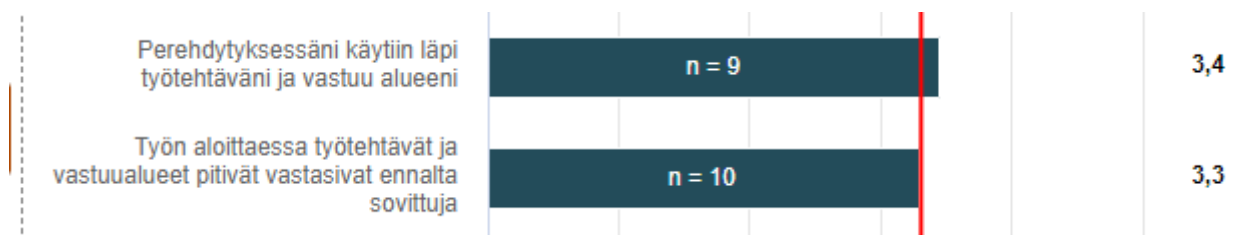
## 9. Työsuhdeasiat

Vastaajien määrä: 10



Kuvio 8. Työsuhdeasiat

Ennalta sovitut työtehtävät, sekä vastualueet olivat pitäneet paikkaansa noin puolien vastanneiden kohdalla osittain ja täysin vain 20 % vastanneista. Toinen osa vastanneista ei ollut saanut tarpeeksi oikeaa tietoa työtehtävistään ennen työsuhteen alkamista ja työtehtävät eivät olleet vastanneet täysin ennalta sovitua. Työympäristöä ja työtehtäviä mitattiin myös asteikolla 1–5 ja vastaukset painottuivat kaikille vastausalueille 1–5, mutta suurin painotus vastauksissa asetui kohtien 3–4 välille. Kysymysten keskiarvoksi saatiin 3,35.

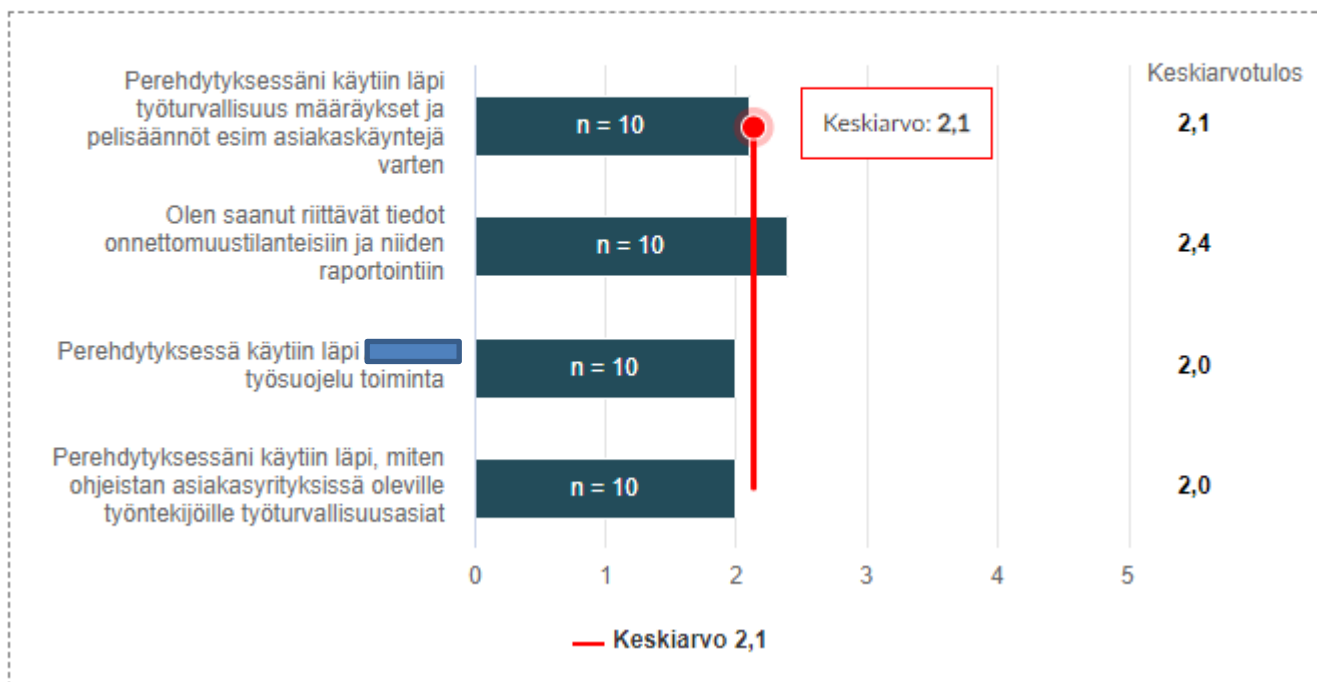


Kuvio 9. Työympäristö ja työtehtävät

Työturvallisuuteen, onnettomuustilanteiden raportointiin, hallinnollisena esimiehenä toimimiseen ja hallinnollisten alaisten perehdyttämiseen kyselyyn vastanneista riittävät tiedot oli saanut vain pieni osa henkilöistä. Yli puolet vastaajista eivät olleet tietoisia yritys x:n toimintatavoista työturvallisuuteen liittyen. Vähintään 50 % vastaajista ei ollut saanut ollenkaan tietoa työturvallisuuteen liittyviin asioihin. Työturvallisuuteen liittyviä asioita mitattiin asteikolla 1–5 ja kaikki työturvallisuuteen liittyvät asiat saivat vastauksia asteikolla 1–5, mutta suurin painotus vastauksissa asettui asteikolla 1–3 välille. Kaikkien kysymyskohtien vastauksien keskiarvoksi saatiin vain 2,1.

### 13. Työturvallisuus

Vastaajien määrä: 10



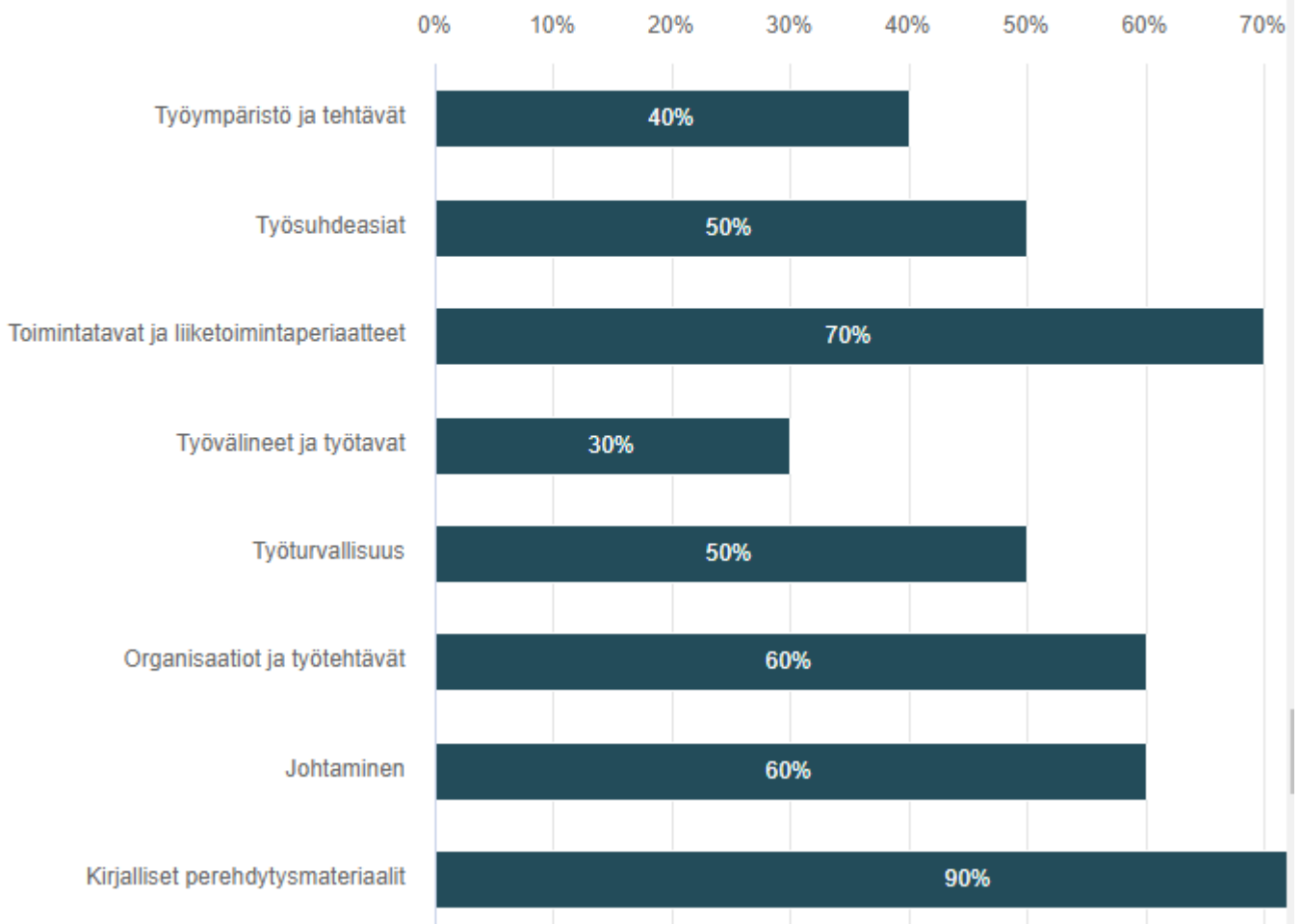
Kuvio 10. Työturvallisuus

Kyselyyn vastanneilta henkilöiltä kysyttiin kehityskohtia perehdyttämisprosessiin ja suurimmaksi kehityskohteeksi nousi kirjalliset perehdytysohjeet, joita toivoivat 90 % kyselyyn vastanneista. Suurin osa kyselyyn vastanneista eivät olleet tyytyväisiä perehdytysmateriaaleihin. Yli puolet kyselyyn vastanneista tunnistivat kehityskohdiksi myös yleisien toimintatapojen, työsuhteasioiden, kuten työterveyshuollon käytänteiden, sekä liiketoimintaperiaatteiden tietämisen, kuten yrityksen

arvojen ja muiden tytäryhtiöiden toiminnasta perehdyttämisen ja johtamisperiaatteet. Työturvallisuuden periaatteet nousivat myös puolilla vastanneista kehityskohteiden toiveeksi. Perehdytysprosessin kehityskohtien toiveita mitattiin vastaamalla x kohtaan, johon kehittämistä toivottiin. Vastauksista selvästi nousi esille kehityskohteena kirjalliset perehdytysmateriaalit, sekä toimintatavat ja liiketoimintaperiaatteet. 90 % vastanneista toivoi parannusta kirjallisiin perehdytysmateriaaleihin ja 70 % vastanneista toimintatapoihin ja liiketoimintaperiaatteisiin.

### 15. Perehdyttämisen kehityskohtia, mitkä asiat vaatisivat mielestäsi vielä kehittämistä tai parantamista (valitse x)

Vastaajien määrä: 10, valittujen vastausten lukumäärä: 46



Kuvio 11. Perehdyttämisen kehityskohdat

Tutkimuksessa oli myös vapaita tekstikenttiä, joissa sai jättää kommentteja toiveista perehdytysprosessin kehittämiseen. Vapaassa tekstikentässä kysyttiin

”Mitä ja miten yritys x:n toimihenkilöperehdytystä tulisi kehittää?” vastauksissa nousi esille muun muassa seuraavia asioita.

Yritys x:llä ei ole kunnollista perehdytys järjestelmää, joka olisi johdonmukainen. Perehdytyksen hoitavat lähikollegat, jos on aikaa periaatteella. Useassa kommentissa nousi esille toive perehdytyksen suunnitelmallisuudesta, kunnollisesta seurannasta, nimetystä perehdyttäjistä sekä kirjallisista perehdytysohjeista työtehtävistä, järjestelmistä ja yleisistä toimintatavoista. Avoimessa tekstikentässä nousi esille myös kommentteja toiveesta organisaation yhtenäisille perehdytyskäytännöille. Epäselvyydestä mainittiin myös hr:n ja myyjän työtehtävien välillä sekä eri organisaatioiden henkilöistä ja vastuualueista.

Kyselyyn vastanneilta henkilöiltä kysyttiin myös avoimella tekstikentällä ”Mikä on sinun mielestäsi onnistunut yritys x:n perehdytysprosessissa”. Vastauksissa nousi esille muun muassa seuraavia asioita.

Avoimeen tekstikenttään vastanneet ovat kokeneet kollegat tärkeänä tietolähteenä oppimiselle, ja he ovat saaneet myös tervetulleen olon työyhteisön jäseneksi. Lisäksi hr kollegat löytävät kiireen keskellä aikaa opastaa uusi työntekijä järjestelmiin ja työtehtäviin parhaansa mukaan.

#### 4 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Opinnäytetyön päätavoitteena oli selvittää toimeksiantajalle eli yritys x:lle, kuinka yritys x:n uudet toimihenkilöt ovat kokeneet nykyisen perehdytysprosessin ja onko perehdytysprosessi ollut riittävä, mikä perehdytyksessä on vialla ja miten työntekijät kokevat asiat. Tutkimuksen nykytilanteen kartoituksen tuloksien perusteella yritys x voi alkaa kehittämään perehdytysprosessia nykyisen perehdytysprosessin epäkohtien perusteella. Opinnäytetyöni päätutkimuskysymys oli, miten yritys x:n työntekijät kokivat perehdytyksen. Tutkimustulosten perusteella on tarkoitus luoda johtopäätökset mitä perehdytysprosessissa tulisi kehittää ja asian selvittämiseksi tehtiin kyselytutkimus.

Tutkimuskysely toteutettiin kahden vuoden sisällä aloittaneille toimihenkilöille anonymisti, jonka tarkoituksena oli saada vastauksiin luotettavuutta. Tutkimuskysymykset olivat selkeästi merkittyjä ja perusjoukosta muodostui otosjoukoksi 90 %, näin ollen voidaan päätellä tutkimustulosten olevan realistisia ja relevantteja. Korkealla vastausprosentilla voidaan katsoa tutkimuksen olleen luotettava, myös Heikkilä (2014) kertoo että korkealla vastausprosentilla ja selkeillä kysymyksillä tutkimusta voidaan pitää luotettavana.

Kyselytutkimuksen perusteella voidaan yleisesti todeta yritys x:n työntekijöiden kaipaavan kokonaisvaltaisesti laajempaa ja yksilöllisempää perehdytystä työntekemisen tueksi ja yleisiin yrityksen toimintatapoihin. Tutkimustuloksissa nousi positiivisesti esille uuden työntekijän tuntevan olonsa tervetulleeksi työyhteisöön, myös Kupias & Peltolan (2009) mukaan uuden työntekijän vastaanottaminen on tärkeää ja siihen kannattaa panostaa, silloin uusi työntekijä tuntee itsensä tervetulleeksi uuteen työpaikkaan. Tutkimuksessa nousi esille, ettei lähes kukaan perehdytettävistä ollut saanut kirjallisia perehdytysohjeita, mutta kaipaisi niitä työnsä tueksi. Työpaikoilla tulee olla perehdytysohjelma, jonka mukaisesti perehdytys tehdään. Perehdytyksen tarkoitus on opastaa uusi työntekijä omiin tehtäviinsä, työpaikan toimintaan, työvälineisiin ja työturvallisuuteen. Perehdytyksessä käydään läpi työsuhteeseen liittyvät asiat. (Tehy 2020.) Työterveyslaitoksen

(2021) mukaan jokaiselta työpaikalta tulisi löytyä aineisto ja perehdyttämissuunnitelma, josta laaditaan henkilökohtainen. Hyvä perehdytys vaatii jatkuvaa perehdyttämissuunnitelman kehittämistä.

Tutkimuksessa selvisi, että ennalta sovitut työtehtävät, sekä vastuualueet olivat pitäneet paikkaansa työsuhteen aloituksen jälkeen täysin vain osalla vastanneista ja noin puolet tutkimukseen vastanneista olivat saaneet työnsisällöstä eritietoja rekrytointiprosessissa, kun työn alkaessa. Ketolan (2010) mukaan onnistunut perehdytys aloitetaan jo työpaikkailmoituksesta, missä kerrotaan odotukset henkilön osaamisesta.

Kyselytutkimuksen tulosten perusteella ehdotetaan yritys x:n jatkokehitysehdotukseksi perehdytykseen liittyviä asioita. Yritys x:n olisi hyvä luoda kirjalliset perehdytysohjeet uusille toimihenkilöille. Kirjallisissa perehdytysohjeissa olisi hyvä käsitellä tutkimuksessa esiin nousseita epäkohtia, kuten yleisiä perehdytystietoja mm. työterveyshuollosta ja yleisistä yrityksen toimintatavoista. Tehy (2020) mukaan työpaikoilla tulee olla perehdytysohjelma, jonka mukaisesti perehdytys tehdään. Perehdytyksen tarkoitus on opastaa uusi työntekijä omiin tehtäviinsä, työpaikan toimintaan, työvälineisiin ja työturvallisuuteen. Perehdytyksessä tulisi käydä läpi myös työsuhteeseen liittyvät asiat. Kirjalliset perehdytysohjeet ovat helppoja päivittää tietojen muuttuessa, kun ne tallennetaan esimerkiksi teams alustalle tiettyyn kanavaan tai pilvipalvelun kansioon. Pilvipalvelut ja teams ovat myös edullinen keino säilyttää perehdytystietoja ja lomakkeita siten että ne ovat kaikkien saatavilla helposti. Perehdytyksessä tulisi muistaa käydä perehdytysuunnitelma kuitenkin kasvotusten lävitse, jotta pilvipalvelun kansioista tulee varmasti kaikki kohdat käytyä läpi uuden työntekijän kanssa. Tutkimustuloksissa nousi esiin myös tarve yksityiskohtaisemmalle työhön perehdytykselle ja järjestelmäohjeille, joten kehitysehdotuksena yritys x:n olisi hyvä toteuttaa myös kirjalliset järjestelmäohjeet kuvallisina, tai esimerkiksi moderneina videokoulutus talenteina, joihin perehdytettävä voi palata jälkikäteen ja käyttää niitä työnsä tukena.

Kehitysehdotuksena pidetään myös uuden työntekijän työnkuvan huolellista suunnittelua jo ennen rekrytointiprosessin käynnistämistä, sillä kyselytutkimuk-

sessä puolilla vastanneista työnkuva ei vastannut ennalta sovittuja asioita. Kupiaksen ja Peltolan (2009) Mukaan perehdytys alkaa jo ennen työpaikkailmoituksen suunnittelua sillä rekrytointikin on helpompaa, kun yritys suunnittelee mihin rooliin haetaan henkilöä ja minkälaisen taustan omaavaa. Huolellisesti mietitty tehtävänkuvaus, selkeät rekrytoinnin tavoitteet ja rekrytoinnin aikainen viestintä helpottavat perehdyttämisessä yritystä, sekä työntekijää. Myös Saalasti (2014) kertoo olevan iso merkitys, miten ennakkoon luodut odotukset vastaavat todellisuutta ja toteutuvat myös tämä määrittelee, millainen perehdyttämiskokemus työntekijälle syntyy. Perehdytyksen aikajana on hyvä muistisääntö uutta henkilöä rekrytoidessa ja perehdytettäessä sillä tutkimustuloksissa nousi esiin epäkohtia jokaiselta perehdytyksen aikajanan portaalta. Yrityksen ei tulisi unohtaa uutta työntekijää myöskään ennen työn aloittamista ja kehitysehdotuksena yrityksen olisi hyvä panostaa myös työntekijään jo ennen työn aloittamista. Uudelle työntekijälle voitaisiin jakaa tai lähettää jo ennen työn alkua materiaaleja tai esimerkiksi tervetulo video, jolloin uusi työntekijä tutustuu työkavereihin ja yrityksen yleiseen toimintaan tai toimintatapoihin ennen työsuhteen aloittamista eikä tunne oloaan unohdetuksi.

Yritys x:n perehdytysprosessin nykytilasta sai selkeän käsityksen kyselytutkimuksen avulla ja yritys x voi hyödyntää tutkimusta myös jatkossa vertailukohteena, esimerkiksi perehdytyksen kehittämistyönjälkeiseen uuteen tutkimukseen. Kyselytutkimuksesta saatujen tulosten ja opinnäytetyön kehitysehdotusten oletetaan riittävän yritys x:n tämänhetkisen perehdytysprosessin kehittämisessä alkuun, sillä tutkimuksesta saadut tulokset olivat selkeät ja johdonmukaiset. Opinnäytetyön ja tutkimuksen tavoite oli selvittää yritys x:n perehdytysprosessin työntekijä tyytyväisyyden nykytilanne ja antaa kehitysehdotuksia mahdollisista esiin nousevista ongelmakohtista. Kyselytutkimus vastasi erinomaisesti tutkimusongelmakysymyksiin, joten opinnäytetyön toteuttajan näkökulmasta tavoitteet, jotka luotiin ennen opinnäytetyön aloittamista saavutettiin täysin. Työn edetessä haasteelliseksi koettiin ajoittain työn rajaaminen, sillä aihe on laaja ja lähtee helposti leviämään. Pidän kehitystyöstä ja on ollut hienoa saada osallistua perehdytysprosessin nykytilan tutkimiseen. Voidaan todeta opinnäytetyön tavoitteet saavutetuiksi ja työn onnistuneen.

## LÄHTEET

- Ahokas, L. & Mäkeläinen, J. 2013. Perehdyttäminen ja työhönopastus – Ennakoivaa suojelua. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 1.10.2020 [https://ttk.fi/op-paat\\_ ja\\_ ohjeet/digijulkaisut/perehdyttaminen\\_ ja\\_ tyonopastus\\_ -\\_ ennakoivaa\\_ ty- osuojelua](https://ttk.fi/op-paat_ ja_ ohjeet/digijulkaisut/perehdyttaminen_ ja_ tyonopastus_ -_ ennakoivaa_ ty- osuojelua).
- Calonius, M. 2013. Onnistunut perehdytys sitouttaa. Psycon 9.12.2013. Viitattu 1.10.2020 <https://www.psycon.fi/blogi/onnistunut-perehdytys-sitouttaa>.
- Eklund, A. 2018. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. Helsinki: Grano Oy.
- Eklund, A. 2020. Onnistunut perehdytys sitouttaa. Brik 6.2.2020. Viitattu 1.3.2021 <https://www.brik.fi/onnistunut-perehdytys-sitouttaa/>.
- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Viitattu 10.4.2021 <http://tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>.
- Helsilä, M. 2009. Henkilöstöasioita esimiehille. Helsinki: Otava.
- Henkilöstöpalveluyritysten liitto 2020. TOP 20 liikevaihtotiedustelu. Henkilöstöpalvelualan 20 suurimman yrityksen liikevaihdon kehitys ja alan suhdanteet. 1.6.2020. Helsinki: HPL. Viitattu 1.10.2020 [https://hpl.fi/wp-content/uploads/2020/08/HPL\\_TOP20\\_ kes% C3% A4kuu20.pdf](https://hpl.fi/wp-content/uploads/2020/08/HPL_TOP20_ kes% C3% A4kuu20.pdf).
- Hiltunen, L. 2009. Validiteetti ja reliabiliteetti. Viitattu 5.5.2021 [validius\\_ ja\\_ reliabiliteetti \(jyu.fi\)](http://validius_ ja_ reliabiliteetti (jyu.fi))
- Joki, M. 2018. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 6., uudistettu painos. Helsinki: Kauppakamari. E-Kirja. Viitattu 30.3.2021 <https://luc.finna.fi/lapinamk/>, ykl 69.13
- Jyväskylän yliopisto, 2015. Koppa, menetelmäpolku. Laadullinen tutkimus. Viitattu 1.2.2021 <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>.
- Kaijala, M. & Tolvanen, R. 2020. Henkilöstö – Strateginen investointi? Helsinki: Kauppakamari.
- Ketola, H. 2010. Tulokkaasta tuottavaksi asiantuntijaksi. Perehdyttämisen kehittämisen välineenä eräissä suomalaisissa tietoalan yrityksissä. Akateeminen väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. Taloustieteiden tiedekunta. Jyväskylä.
- Kokko, J. J. 2021. Perehdytyksen suunnittelu. Viitattu 31.3.2021 <https://jaanajohanna.fi/blogi/perehdytyksen-suunnittelu/>.
- Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia / University Press.
- Leino, S. 2020. Laadukas perehdytys sitouttaa työntekijän. Turun AMK 21.8.2020. Viitattu 1.3.2021 <https://www.turkuamk.fi/fi/artikkelit/2510/laadukas-perehdytys-sitouttaa-tyontekijan/>.

Nykänen, M. 2017. Hyvä työura alkaa perehdytyksestä. Työterveyslaitos 3.12.2017. Tiedote 52/2017. Viitattu 3.3.2021 <https://www.ttl.fi/hyva-tyoura-alkaa-perehdytyksesta/>.

Oppariapu, 2016. Apua opinnäytetyön kirjoittamiseen, 2019. Viitattu 31.3.2021. <https://oppiapu.wordpress.com/>.

Pajunen, R. 2015. Huono perehdytys pilaa hyvän rekrytoinnin – vältä viisi sudenkuoppaa! Kauppalehti 31.8.2015. Viitattu 2.2.2021 <https://studio.kauppalehti.fi/kulmahuone/huono-perehdytys-pilaa-hyvan-rekrytoinnin-valta-viisi-sudenkuoppaa>.

Rossinen, E. 2019. Uuden työn aloittaminen ja ensivaikutelma. Emine 24.1.2019. Viitattu 2.2.2021 <https://emine.fi/uuden-tyon-aloittaminen-ja-ensivaikutelma/>.

Saalasti, T. 2014. Perehdytys. Onnistunut perehdytys alkaa rekrytoinnista. Intro 13 12.8.2014. Viitattu 2.3.2021 <https://www.hoitajaperehdytys.fi/blog-1/2014/9/16/project-bryant-hill>.

Surveymonkey, 2021. Laadullisen tutkimuksen tyypit ja esimerkkejä. Viitattu 1.4.2021 <https://fi.surveymonkey.com/mp/conducting-qualitative-research/>.

Tampereen kaupunki, 2021. Perehdyttäminen. Viitattu 31.3.2021 [https://www.oaj.fi/contentassets/05840ee0512649149b9de01078d5a6ba/tampere\\_perehdyttaminen.pdf](https://www.oaj.fi/contentassets/05840ee0512649149b9de01078d5a6ba/tampere_perehdyttaminen.pdf).

Tehy, 2020. Perehdytys. Viitattu 2.1.2021 <https://www.tehy.fi/fi/apua/tyosuhteen-alkaminen/perehdytys>.

Tietoarkisto. 2021. Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Laadullinen tutkimus ja teoria. Viitattu 31.3.2021 <https://www.fsd.tuni.fi/fipalvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullinen-tutkimut-ja-teoria/>.

Työelämään.fi, 2021. Työntekijän oikeus perehdytykseen. Viitattu 21.1.2021 <https://tyoelamaan.fi/blog/2020/02/25/tyontekijan-oikeus-perehdytykseen/>.

Työhön perehdytys, 2018. Hyvän rekrytoinnin voi pilata huonolla perehdytyksellä. Viitattu 20.1.2021 <https://www.tyohonperehdytys.fi/>.

Työsuojelu.fi, 2021. Perehdyttäminen. Viitattu 2.4.2021 <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/nuori-tyontekija/perehdyttaminen>.

Työterveyslaitos, 2021. Tervetuloa uudet työntekijät. Viitattu 1.2.2021 <https://www.ttl.fi/tyoymparisto/tyoturvallisuus/ymparistohuoltoalan-turvallisuuden-vuosikello/huhtikuu-tervetuloa-uudet-tyontekijat/>.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/728.

Vehkalahti, K. 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Oy Finn-lectura Ab.

Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen. 4. uudistettu painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Jyväskylä: Tammi.

Villa, H. 2019. Hyvä hakijakokemus – onnistuneen rekrytoinnin edellytys. Manpower 17.11.2019. Viitattu 5.5.2021 [https://blogi.manpower.fi/hyvä-hakijakokemus-onnistuneen-rekrytoinnin-edellytys/](https://blogi.manpower.fi/hyva-hakijakokemus-onnistuneen-rekrytoinnin-edellytys/).

Österberg, M. 2015. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 5. Uudistettu painos. Viro: Meedia Zone Oü.

## LIITTEET

Liite 1. Kyselytutkimuksen toimihenkilöiden perehdyttämiskyselyn lomake

Liite 1 1(3). Kyselytutkimuksen toimihenkilöiden perehdyttämiskyselyn lomake

Yritys x:n toimihenkilöiden perehdyttämiskyselyn lomake (kysely on täysin anonyymi ja luottamuksellinen)

### **Perehdytyksen suunnittelu, vastaa Kyllä / Ei**

Nimettiinkö sinulle perehdytyksestä vastaava esimies?

Nimettiinkö sinulle tuutor kolleega perehdytyksessä?

Tehtiinkö kanssasi henkilökohtainen perehdytysuunnitelma?

Palaattiinko kanssasi perehdytysjakson jälkeen perehdytysuunnitelmaan?

Saitko mielestäsi riittävän perehdytyksen työhösi?

Saitko perehdytystiedot myös kirjallisena?

Kaipaanko kirjallista perehdytysopasta työntueksi?

### **Vastaa seuraaviin kysymyksiin 1-5, jossa 1 tarkoittaa täysin erimieltä ja 5 täysin samaa mieltä**

#### **Työympäristö ja tehtävät**

Järjestettiinkö sinulle yksilöllistä perehdyttämishjelmaa?

Koin oloni tervetulleeksi taloon

Minut toivotettiin tervetulleeksi työyhteisöön

Sain perehdytyksen toimiston toimintatapoihin ja työympäristöön

Perehdytyksessäni käytiin läpi työtehtäväni ja vastualueeni

Olen saanut riittävän opastuksen työtehtäviin ja valmiuden töiden tekemiseen

Olen saanut tarpeeksi palautetta työtehtävistäni perehdytyksen aikana

Arvioitiinko perehdyttämisesi onnistumista järjestelmällisesti?

Töistä on laadittu riittävät kirjalliset perehdytys ohjeet?

#### **Työsuhdeasiat**

Perehdytyksessäni käytiin läpi palkkaus, työaika, ylityö sekä lomakäytännöt

Kanssani käytiin läpi poissaolo ja sairauskäytännöt

Perehdytyksessäni käytiin läpi työterveyshuolto ja sen käytännöt

Perehdytyksessäni käytiin läpi T-Turvan vastuuvakuutus

Perehdytyksessäni käytiin läpi palkka ja työsuhdeasioiden yhteyshenkilö

Liite 1 2(3). Kyselytutkimuksen toimihenkilöiden perehdyttämiskyselyn lomake

### **Välineet työntekemiseen**

Olen saanut riittävät ja modernit työkalut työtehtävieni hoitamiseen

Minulle on kerrottu periaatteet tietokoneen käyttämiseen vapaa-ajan asioissa

Olen saanut riittävän perehdytyksen tietojärjestelmiin (Likeit, jaetut kansiot, teams)

### **Yritys x:n toimintatavat ja liiketoimintaperiaatteet**

Perehdytyksessäni käytiin läpi yritys x:n arvot ja strategia

Perehdytyksessäni käytiin läpi yritys x:n toimintatavat ja henkilöstöperiaatteet

### **Johtaminen**

Perehdytyksessäni käytiin läpi yritys x:n johtamisperiaatteet

Olen saanut riittävän perehdytyksen ihmisen johtamiseen ja vuokratyöntekijöiden ”esimiehenä” toimimiseen

### **Työturvallisuus**

Perehdytyksessäni käytiin läpi työturvallisuus määräykset ja pelisäännöt esim asiakaskäyntejä varten

Olen saanut riittävät tiedot onnettomuustilanteisiin ja niiden raportointiin

Perehdytyksessä käytiin läpi yritys x:n työsuojelu toiminta

Perehdytyksessäni käytiin läpi, miten ohjeistan asiakasyrityksissä oleville työntekijöille työturvallisuusasiat

### **Organisaatiot ja työtehtävät**

Perehdytyksessäni käytiin läpi yritys x:n organisaatio, toimipisteet ja henkilöstöä

Perehdytyksessä käytiin läpi yritys x:n organisaation muut toiminnot ja yritykset

Liite 1 3(3). Kyselytutkimuksen toimihenkilöiden perehdyttämiskyselyn lomake

**Perehdyttämisen kehityskohtia, mitkä vaatisivat mielestäsi kehittämistä, merkitse x**

Työympäristö ja tehtävät

Työsuhdeasiat

Toimintatavat ja liiketoimintaperiaatteet

Työvälineet ja työtavat

Työturvallisuus

Organisaatiot ja työtehtävät

Johtaminen

Kirjalliset perehdytysmateriaalit

Muu, mikä?

**Vapaa tekstikenttä:**

Mitä ja miten mielestäsi yritys x:n toimihenkilöperehdytystä tulisi kehittää?

Mikä sinun mielestäsi on onnistunut yritys x:n perehdytyksessä?

Mistä löydät tarvittavan informaation, tiedon ja tuen työtehtäviisi? monivalinta / + tekstikenttä

Työkavereilta, perehdytysoppaasta, jaetusta kansioista, teamsista, järjestelmästä